



SINDPDR

Sindicato dos Empregados em Informática
e Tecnologia da Informação do Paraná

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2014 DOS TRABALHADORES (AS) DA CELEPAR

01- REAJUSTE SALARIAL: Aplicação do índice de reajuste pela variação do INPC/IBGE, referente ao período de 01/05/2013 à 30/04/2014, para todas as faixas salariais, incidente sobre os salários do mês de abril de 2014 e com vigência a partir de 01 de maio de 2014.

02- AUMENTO REAL: Será aplicado o índice de aumento real, para todas as faixas salariais, correspondente a 5%, incidente sobre os salários do mês de abril de 2014 e com vigência a partir de 01 de maio de 2014.

03- PERDAS HISTÓRICAS: Aplicação do índice das Perdas Historicas referente ao período de nov/1996 à abril/2013, para todas as faixas salariais, correspondente a 3,52%, incidente sobre os salários do mês de abril de 2014 e com vigência a partir de 01 de maio de 2014.

04- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Manutenção da referida cláusula, corrigida pelo INPC Curitiba Sub-Grupo Alimentação fora do Domicílio.

05- ABONO FÉRIAS: Manutenção da referida cláusula, com correção do valor com base nos reajustes salariais dos seguintes anos: 2012 (8,0624%), 2013(7.16%) e 2014(reajuste salarial que será acordado em 2014).

06- MANUTENÇÃO DAS SEGUINTE CLÁUSULAS, CORRIGIDAS PELO MESMO ÍNDICE APLICADO AO SALÁRIO:

- a) Auxílio funeral;
- b) Indenização por morte ou invalidez permanente em acidentes de trabalho;
- c) Auxílio para filho portador de necessidades especiais.

07 - VERBA DE PROMOÇÃO: Aplicação de no mínimo 3% (três por cento) sobre a folha salarial já corrigida nos termos da cláusula de reajuste salarial para a manutenção do PCCR - Plano de Cargos Carreiras e Remuneração, divulgação dos resultados das avaliações e promoções em edital, agrupados por setor, quantidade de níveis por movimentação/senioridade e o valor total utilizado.

08- ANUÊNIO (ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO): Será pago a cada empregado, a título de anuênio, o adicional mensal 1% sobre o salário nominal do empregado, por ano trabalhado.

Parágrafo 1º: O anuênio será acrescido a remuneração no mês de aniversário de admissão do empregado, para funcionários que tenham no mínimo 3 anos completos de empresa;

Parágrafo 2º: Nos casos de interrupção do contrato de trabalho, não se interrompe a contagem do tempo de serviço para fins no disposto nesta cláusula.

09- LICENÇA-PRÊMIO: Será concedida, a cada empregado, Licença Prêmio de 30 (trinta) dias ininterruptos para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho efetivo na Empresa.

Parágrafo 1º. O gozo da Licença Prêmio, por opção do empregado, poderá ser em 3 (três) períodos de 10 dias cada um, atendida a conveniência da Empresa.

Parágrafo 2º. Caso o empregado faça jus a mais de um período de Licença Prêmio, fica-lhe assegurado o direito de gozo de 1 (uma) licença por ano, em época a ser negociada com a chefia imediata.

10- GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO: A empresa concederá a título de gratificação, 12,5% do salário nominal do empregado que desenvolver atividades profissionais em clientes na capital e no interior do estado, como também para todos os empregados das regionais.

11- DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL: Serão apurados todos os casos de discriminação no âmbito da empresa, e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento de suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.

Parágrafo 1º: A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, por escrito, à área de recursos humanos da empresa e ao Sindicato, para análise e encaminhamento, sendo proibida a divulgação de tais informações, devendo o caso ser tratado com o sigilo necessário, evitando constrangimentos desnecessários.

Parágrafo 2º: A Empresa programará políticas de orientação contra a discriminação.

Parágrafo 3º: A Empresa desenvolverá programas educativos visando coibir a discriminação, assédio sexual e assédio moral.

Parágrafo 4º: Haverá eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da Empresa no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

Parágrafo 5º: Quando a empresa for comunicada de situações de discriminação, assédio sexual e moral, que envolvam empregados que estão em clientes, a empresa formalizará solicitação de apuração dos fatos ao cliente.

12- PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA: A Celepar concederá aos seus empregados, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, sem ônus para o empregado.

13- INTERVALO DE LANCHE: Os empregados terão direito a 20 minutos diários de lanche sem desconto ou compensação.

14- ACESSO VIA WEB DOS CONTRACHEQUES: A empresa disponibilizará aos empregados acesso via web em qualquer local em que se encontrem para terem acesso aos seus contracheques.

15- ENVIO DE FATURAS DO PLANO DE SAÚDE: A empresa deverá enviar automaticamente as faturas do Plano de Saúde para os aposentados inativos.

16- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR): Dentro dos limites impostos pela lei e decretos que regulam a matéria, pagamento mínimo de 25% do lucro líquido, de acordo com apresentação do fechamento do balanço, conforme valores constantes no demonstrativo de resultados dos exercícios findos em 31/12/2013, para todos os funcionários de carreira da Celepar de forma igualitária, o pagamento deverá ocorrer anualmente 30 dias após a publicação do balanço.

17- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PARA APOSENTADO: Os empregados aposentados que se desligarem do quadro funcional da Celepar, permanecerão com o auxílio alimentação no mesmo valor que é praticado atualmente.

18- PDVA (PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA PARA APOSENTADOS): Fica prorrogado até 30/04/2015 para adesão e desligamento do PDVA, de acordo com a norma regulamentadora nº 9 da portaria nº 3214/78 do MTE que necessita do perfil profissiográfico previdenciário PPP e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

19- TERCEIRIZAÇÃO: A Celepar se compromete a contratar serviços terceirizados apenas e exclusivamente nas hipóteses autorizadas pelo Decreto nº 2.271, de 7 de junho de 1997, observado o disposto no artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal.

20- VALORIZAÇÃO DE TÍTULO PROFISSIONAL: A empresa pagará aos empregados que possuam formação em cursos de pós-graduação na área de atuação na empresa com incentivo salarial correspondente a 15% da remuneração, na hipótese da especialização se dar na modalidade lato sensu, e a 20% na modalidade stricto sensu. Nos cargos de carreira técnica 10% para graduação.

21- CERTIFICAÇÃO TÉCNICA: Auxílio para certificação técnica de 100%, se for de interesse da empresa, incluído no orçamento da mesma.

22- DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA: A empresa mantém o “Dia do Profissional de Informática”, a ser comemorado no dia 28 de outubro de cada ano, não havendo expediente nesta data.

23- OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS PARA TODOS OS COMISSIONADOS: Obrigações de cumprimento da jornada de trabalho com registro ponto.

24- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE: De ofício ou por requerimento dos interessados, a Empresa realizará ou solicitará a realização de perícia técnica para a caracterização de periculosidade ou do grau de insalubridade a que o empregado está submetido, sob o acompanhamento da Representação dos Trabalhadores (Sindicato e Comissão de Empregados), levando o resultado do laudo pericial ao conhecimento da Comissão de Empregados, CIPA e do Sindicato.

Parágrafo único: O percentual de reajuste terá como base de cálculo do adicional especificado em lei.

25- ADICIONAL DE FADIGA: Pagamento de adicional de fadiga a todos os empregados que trabalham no teleatendimento e outros setores que causem desgaste e exaustão.

26- ADEQUAÇÃO DO REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA: A Celepar se comprometerá a se reunir com o Sindicato e Comissão de Trabalhadores para reformulação no Regulamento de Controle de Frequência após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015.

Manutenção das demais cláusulas, conforme o julgamento do Dissídio Coletivo de Trabalho, no qual foi publicado o Acórdão em 23/11/2012.